



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai di
PT. Perkebunan Nusantara VIII

Skripsi

Oleh

Aria Arayana

2012310016

Bandung

2019



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN-PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai di
PT. Perkebunan Nusantara VIII

Skripsi

Oleh

Aria Arayana

2012310016

Pembimbing

Gina Ningsih Yuwono, Dra., Msi.

Bandung

201

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik**



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Aria Arayana
Nomor Pokok : 2012310016
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja di PT.Perkebunan
Nusantara VIII

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Jumat, 2 Agustus 2019
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang

Deny M, Tri Aryadi, Drs., M.Si

Pembimbing

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si

Anggota

Hubertus Hasan Ismail, Drs., M.Si

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo., M. Si

Pernyataan

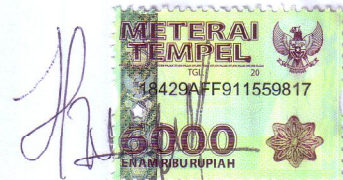
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aria Arayana
NPM : 2012310016
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Hubungan Kcpuasan Kerja dengan Kinerja di
PT.Perkebunan Nusantara VIII

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diujikan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung,



Aria Arayana

Abstrak

Nama : Aria Arayana

NPM : 2012310016

Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai di PT. Perkebunan Nusantara VIII

Judul penelitian skripsi ini adalah Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai di PT.Perkebunan Nusantara VIII yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja, dan tingkat kinerja pegawai, dan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di PT.Perkebunan Nusantara VIII

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori korelasional kuantitatif. Adapun populasi yang akan digunakan sebagai data dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Perkebunan Nusantara VIII yang berjumlah 70 orang. Metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan penyebaran kuesioner dan wawancara. Sedangkan analisis data yang dipakai menggunakan metode korelasi Spearman.

Hasil penelitian yang diperoleh bahwa kepuasan kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara VIII berada dalam kategori puas dan untuk kinerja berada dalam kategori tinggi. Adapun, korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja yang menunjukkan adanya hubungan yang lemah.

Abstract

Name : Aria Arayana

NPM : 2012310016

Title : Relationship between job satisfaction and employee performance at PT. Perkebunan Nusantara VIII

The title of this thesis research is the relationship between job satisfaction and employee performance at PT.Perkebunan Nusantara which aims to know how the level of job satisfaction, and level performance, and to find out how strong the relationship between job satisfaction and employee performance at PT.Perkebunan Nusantara.

This study uses a type of quantitative correlational design . The Popultion used to gather data were employees of PT.Perkebunan Nasional VIII, a total of employees 70 people. Data collection methods consisted of questionnaires and interviews. While the data analysis used using the speraman correlation method.

The results of the study obtained that the job satisfaction of PT.Perkebunan Nusantara VIII is in a satisfied category and for performance in the high category. As for the correlation between job satisfaction and performance that shows a weak relationship.

Kata Pengantar

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada penulis, sehingga skripsi yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja di PT. Perkebunan Nusantara VIII” ini dapat terselesaikan. Karya tulis ilmiah ini diajukan guna memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Administrasi Publik jenjang pendidikan Strata Satu Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik - Universitas Katolik Parahyangan Bandung. Penulis menyadari, bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat kesalahan yang penulis buat. Hal tersebut, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis berharap agar setiap kritik dan saran yang membangun dapat menjadikan skripsi ini semakin lebih baik. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa akan sulit terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Sehingga, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia dan rahmatnya dan menjadi tempat pertama bagi penulis dalam mencurahkan berbagai hal. Untuk orang tua, terimakasih atas kesabaran, motivasi, doa, dan hal baik lainnya yang telah kalian berikan kepada penulis. Penulis sampaikan juga ucapan terimakasih kepada Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi yang baik dan benar.

Dalam kesempatan ini pula penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
2. Dr. Tutik Rachmawati, S.IP., MA, dan Trisno Sakti Herwanto, S.I.P., MPA.. selaku Ketua Jurusan dan Sekertaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan.
3. Segenap dosen FISIP UNPAR yang telah memberikan pengajaran dan ilmu sebagai bekal dalam penyusunan skripsi ini.
4. Segenap karyawan Tata Usaha FISIP UNPAR dan Tata Usaha Jurusan FISIP UNPAR yang telah banyak membantu penulis sedari awal menjadi mahasiswa dengan keakraban dan keramahannya yang amat sangat kepada penulis.
5. Segenap karyawan PT.Perkebunan Nusantara VIII atas penerimaan dan kerjasamanya.
6. Deanisa, Calon Istri saya yang selalu memberi saya dukungan, semangat, dan motivasi selama kuliah.
7. Om teddy, Ante Dina yang sudah memberi saya dukungan, semangat, dan motivasi selama penulisan skripsi.
8. Rendy, Tama, Jestri, Madjid yang sudah memberikan saya dukungan,semangat, dan motivasi selama kuliah.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu dan mendukung dalam penyelesaian penelitian ini, dimana pun kalian berada saya mengucapkan terima kasih untuk segalanya.

Akhir kata, semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas semua kebaikan yang telah diberikan semua pihak kepada penulis. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang memerlukanya.

Bandung,30 Juli 2019

Aria Arayana

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KERANGKA TEORI	
2.1 Kepuasan Kerja	8
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2.1.2 Dimensi Kepuasan Kerja	9
2.2 Kinerja.....	14
2.2.1 Pengertian Kinerja	14
2.2.2 Dimensi Kinerja.....	15
2.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	16
2.4 Kerangka Pemikiran	17
2.5 Hipotesis Penelitian.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian	20
3.2 Lokasi Penelitian	21
3.3 Populasi dan Sampel.....	21
3.4 Instrument Penelitian	22
3.5 Skala Pengukuran.....	23

3.6 Operasional Variabel	24
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas	34
3.7.1 Uji Validitas	34
3.7.2 Uji Reliabilitas	36
3.8 Analisis Data.....	38
BAB IV PROFIL ORGANISASI	
4.1 Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara VIII.....	41
4.2 Visi Organisasi.....	41
4.3 Misi Organisasi	42
4.4 Bidang Usaha	42
4.5 Struktur Organisasi	44
4.6 Jenjang Kepangkatan dan Golongan	46
4.5 Golongan, Penggajian dan Tunjangan	47
BAB V HASIL ANALISIS DATA DAN INTERPRETASI DATA	
5.1 Ciri Biografis Responden.....	51
5.1.1 Usia	51
5.1.2 Jenis Kelamin.....	52
5.1.3 Pendidikan Terakhir.....	53
5.1.4 Masa Kerja	54
5.1.5 Divisi.....	54
5.2 Tingkat Kepuasan Kerja PT. Perkebunan Nusantara VIII.....	56
5.2.1 Distribusi Frekuensi Dimensi Kepuasan Kerja <i>Work It Self</i>	56
5.2.2 Distribusi Frekuensi Dimensi Kepuasan Kerja <i>Pay</i>	59
5.2.3 Distribusi Frekuensi Dimensi Kepuasan Kerja <i>Promotions</i>	63
5.2.4 Distribusi Frekuensi Dimensi Kepuasan Kerja <i>Supervision</i>	66
5.2.5 Distribusi Frekuensi Dimensi Kepuasan Kerja <i>Working Group</i>	69
5.2.6 Distribusi Frekuensi Dimensi Kepuasan Kerja <i>Working</i> <i>Conditions</i>	73
5.2.7 Distribusi Frekuensi Dimensi Kepuasan Kerja	76
5.3 Tingkat Kinerja PT. Perkebunan Nusantara VIII	77
5.3.1 Distribusi Frekuensi Dimensi Kinerja <i>Quality</i>	77

5.3.2 Distribusi Frekuensi Dimensi Kinerja <i>Quantity</i>	80
5.3.3 Distribusi Frekuensi Dimensi Kinerja <i>Timeliness</i>	84
5.3.4 Distribusi Frekuensi Dimensi Kinerja <i>Cost Effectiveness</i>	86
5.3.5 Distribusi Frekuensi Dimensi Kinerja <i>Need For Supervision</i>	89
5.3.6 Distribusi Frekuensi Dimensi Kinerja <i>Interpersonal Impact</i>	92
5.3.7 Distribusi Frekuensi Dimensi Kinerja	95
5.4 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja	
PT. Perkebunan Nusantara VIII	96
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan	103
6.2 Saran	104

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 item respons.....	24
Tabel 3.2 Operasional Variabel Kepuasan Kerja.....	25
Tabel 3.3 Operasional Variabel Kinerja.....	30
Tabel 3.4 Uji Validitas.....	35
Tabel 3.5 Pedoman Menentukan Tingkat Keandalan Alat Ukur dari <i>Cronbach Alpha</i>	37
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas.....	37
Tabel 3.7 Ukuran Koefisien Korelasi Derajat Hubungan.....	39
Tabel 4.1 Gaji Pokok dan Tunjangan Tetap Tahun 2019.....	50
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Indikator Kepuasan Kerja <i>Work It Self</i>	56
Tabel 5.2 Kategorisasi Dimensi Kepuasan Kerja <i>Work It Self</i>	57
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Indikator Kepuasan Kerja <i>Pay</i>	60
Tabel 5.4 Kategorisasi Dimensi Kepuasan Kerja <i>Pay</i>	61
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Indikator Kepuasan Kerja <i>Promotion</i>	63
Tabel 5.6 Kategorisasi Dimensi Kepuasan Kerja <i>Promotion</i>	64
Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Indikator Kepuasan Kerja <i>Supervision</i>	67
Tabel 5.8 Kategorisasi Dimensi Kepuasan Kerja <i>Supervision</i>	67
Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Indikator Kepuasan Kerja <i>Working Group</i>	70
Tabel 5.10 Kategorisasi Dimensi Kepuasan Kerja <i>Working Group</i>	71
Tabel 5.11 Distribusi Frekuensi Indikator Kepuasan Kerja <i>Working Conditions</i>	73
Tabel 5.12 Kategorisasi Dimensi Kepuasan Kerja <i>Working Conditions</i>	74
Tabel 5.13 Kategorisasi Kepuasan Kerja	76
Tabel 5.14 Distribusi Frekuensi Indikator Kinerja <i>Quality</i>	78
Tabel 5.15 Kategorisasi Dimensi Kinerja <i>Quality</i>	78
Tabel 5.16 Distribusi Frekuensi Indikator Kinerja <i>Quantity</i>	80

Tabel 5.17 Kategorisasi Dimensi Kinerja <i>Quantity</i>	81
Tabel 5.18 Distribusi Frekuensi Indikator Kinerja <i>Timeliness</i>	84
Tabel 5.19 Kategorisasi Dimensi Kinerja <i>Timeliness</i>	84
Tabel 5.20 Distribusi Frekuensi Indikator Kinerja <i>Cost Effectiveness</i>	86
Tabel 5.21 Kategorisasi Dimensi Kinerja <i>Cost Effectiveness</i>	87
Tabel 5.22 Distribusi Frekuensi Indikator Kinerja <i>Need For Supervision</i> .	89
Tabel 5.23 Kategorisasi Dimensi Kinerja <i>Need For Supervision</i>	90
Tabel 5.24 Distribusi Frekuensi Indikator Kinerja <i>Interpersonal Impact</i> ..	92
Tabel 5.25 Kategorisasi Dimensi Kinerja <i>Interpersonal Impact</i>	93
Tabel 5.26 Kategorisasi Kinerja	95
Tabel 5.27 Korelasi Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja.....	97
Tabel 5.28 Ukuran Koefisien Derajat Hubungan	97
Tabel 5.29 Korelasi Indikator Kepuasan Kerja dengan Kinerja	100
Tabel 5.30 Korelasi Indikator Kinerja dengan Kepuasan Kerja	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Pemikiran.....	19
Gambar 4.1 Sejarah PT. Perkebunan Nusantara VIII.....	41
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara VIII.....	44
Gambar 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Gambar 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Gambar 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..	53
Gambar 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
Gambar 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi.....	55
Gambar 5.6 Kurva Hipotesis.....	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	108
Lampiran 2 Tabel Data Induk.....	114
Lampiran 3 Hasil Olahan SPSS.23.0.....	115

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah suatu unit sosial yang di koordinasi secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang-orang yang berfungsi dalam suatu basis mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan.¹Disini apabila organisasi ingin berkembang maka organisasi tersebut harus dapat mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Tercapainya tujuan organisasi bergantung terhadap kinerja pegawainya. Sebuah kinerja pegawai yang efektif akan dilihat dari beberapa indikator seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, perlunya pengawasan kinerja dari atasan. Kinerja pegawai pun akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Ketika pegawai tersebut merasa puas dengan pekerjaannya maka pegawai tersebut akan bekerja secara baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu suatu organisasi perlu memperhatikan beberapa hal seperti memeberikan sebuah tugas yang menarik dan memberikan sebuah kesempatan untuk belajar dengan tetap adanya pengawasan dari atasan, dapat memberikan gaji atau tunjangan sesuai dengan kinerjanya, lingkungan kerja baik itu rekan kerja bahkan tempat kerjanya itu sendiri.

Adanya hubungan Kepuasan kerja dengan kinerja ini diungkapkan oleh luthans dari penelitiannya ditemukan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan

¹ Robins, Stephen P, Timothy A.Judge.2015.*Perilaku Organisasi*.Edisi 16.Saremba empat.hal.2

kerja dengan kinerja. Kemudian diperkuat dengan penelitian Stephen P Robins dan Timothy A judge. Dalam penelitian tersebut diungkapkan adanya hubungan yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja.

Salah satu organisasi public adalah Badan Usaha Milik Negara. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menjadi salah satu pelaku ekonomi yang memiliki kontribusi system perekonomian di Indonesia. Menurut undang-undang Republik Indonesia No.19 Tahun 2003, BUMN didirikan dengan maksud dan tujuan² : a) memberikan sumbangan bagi perekonomian nasional pada umumnya dan penerimaan negara pada khususnya, b)mengejar keuntungan (profit oriented), c) Penyediaan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan memadai bagi memenuhi kebutuhan hidup orang banyak, d) menjadi perintis bagi kegiatan-kegiatan usaha yang belum dilaksanakan oleh pihak swasta dan koperasi, e) turut aktif memberikan bimbingan dan bantuan kepada pengusaha golongan ekonomi lemah, koperasi dan masyarakat, dengan demikian BUMN memiliki kontribusi yang besar terhadap perekonomian nasional.

Perusahaan perseroan, yang selanjutnya disebut Persero adalah BUMN yang berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruh atau sedikitnya terbagi dalam saham yang seluruh atau sedikit 51% (lima puluh satu persen) saham nya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia yang tujuan utamanya mencari keuntungan.³

PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) ini merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara dengan saham 100% dimiliki oleh

² Undang-undang Republik Indonesia No.19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara pasal 2 ayat 1

³ Undang-undang Republik Indonesia No.19 Tahun 2003, tentang Badan Usaha Milik Negara pasal 1 ayat 2

pemerintah Republik Indonesia. PT.Perkebunan Nusantara VIII merupakan salah satu diantara perkebunan milik Negara yang didirikan berdasarkan peraturan pemerintah no.13 tahun 1996 dan telah memperoleh pengesahan dari menteri kehakiman Republik Indonesia melalui surat keputusan C2-8336.HT.01.01.TH.96 akta pendirian ini mengalami perubahan dan telah mendapatkan persetujuan menteri kehakiman dan hak asasi manusia Republik Indonesia melalui surat putusan C-20857 HT.01.04.TH2002 pada tanggal 25 Oktober 2002.

Sebagai salah satu diantara perkebunan milik Negara di Indonesia. PT.Perkebunan Nusantara memiliki peran dalam pemanfaatan sumber daya perseroan untuk menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat serta dapat mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas. Sementara itu untuk mewujudkan upaya tersebut maka PT.Perkebunan Nusantara perlu memberikan kepuasan kerja yang tinggi kepada pegawainya agar kinerja pegawainya pun menjadi tinggi.

Akan tetapi apabila dilihat di lapangan, kepuasan kerja yang tinggi ini nampaknya belum terlihat pada sebagian karyawan. Hal ini diperkuat dengan wawancara kepada pegawai PT.Perkebunan Nusantara VIII terkait *work it self* , yaitu :

“ kalau dilihat dari sisi pekerjaan yang saya terima, saya melihat pekerjaan disini memiliki beban yang cukup tinggi dan biasanya saya dapet pekerjaaya itu ya itu-itu aja sama tidak ada perubahan.”⁴

⁴ Berdasarkan wawancara dengan pegawai PT.Perkebunan Nusantara VIII (laki-laki, 34 tahun, lama kerja 6 tahun)

Pernyataan yang diungkapkan oleh salah satu pegawai mengindikasikan bahwa adanya dimensi kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri yang rendah yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Kemudian terdapat wawancara kepada pegawai PT.Perkebunan Nusantara VIII terhadap *supervision*, yaitu :

*“saya merasakan atasan saya jarang memberikan masukan atau nasihat kepada saya. Saya mendapatkan nasihat atau saran itu ketika saya mengalami sebuah masalah aja tapi juga tidak setiap masalah.”*⁵

Pernyataan yang diungkapkan oleh satu pegawai mengindikasikan bahwa adanya dimensi kepuasan kerja terhadap *supervision* yang rendah yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Kemudian terdapat wawancara kepada pegawai PT.Perkebunan Nusantara VIII terhadap *Work Group*, yaitu :

*“Terkadang rasa kesal itu ada, ketika rekan kerja satu divisi kita susah untuk diajak kerja cepat. Apalagi kalo sudah mepet sama waktu untuk penyerahan berkas. Ya jadi saya pun terburu-buru dalam mengerjakan sebuah pekerjaan.”*⁶

Pernyataan yang diungkapkan oleh salah satu pegawai mengindikasikan bahwa adanya dimensi kepuasan kerja terhadap kelompok kerja yang rendah yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Kemudian terdapat wawancara kepada pegawai PT.Perkebunan Nusantara VIII terhadap *Work Condition*, yaitu :

⁵ Berdasarkan wawancara dengan pegawai PT.Perkebunan Nusantara VIII (laki-laki, 36 tahun, lama kerja 8 tahun)

⁶ berdasarkan wawancara dengan pegawai PT.Perkebunan Nusantara VIII (perempuan, 36 tahun, lama kerja 12 tahun)

“fasilitas internet nya masih kurang baik disini, disini itu sering terjadi gangguan masalah internet. Ketika waktunya dibutuhkan internet tidak ada. Kan dengan seperti itu akan memperlama kerja kita nantinya.”⁷

Pernyataan yang diungkapkan oleh salah satu pegawai mengindikasikan bahwa adanya dimensi kepuasan kerja terhadap kelompok kerja yang rendah yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Dengan beberapa temuan indikasi masalah tersebut mengenai kepuasan kerja dapat diketahui bahwa pegawai memiliki kepuasan kerja yang rendah terhadap pekerjaannya. Sehubungan dengan itu maka penelitian ini dimaksudkan untuk membahas lebih jauh mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja di PT. Perkebunan Nusantara.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara VIII?
2. Bagaimana tingkat kinerja di PT.Perkebunan Nusantara VIII?
3. Seberapa kuat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja di PT. Perkebunan Nusantara VIII?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan kepuasan kerja dengan kinerja di PT.Perkebunan Nusantara VIII. Adapun tujuan ini adalah :

1. Mengetahui tingkat kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara VIII
2. Mengetahui tingkat kinerja di PT.Perkebunan Nusantara VIII

⁷ Berdasarkan wawancara dengan pegawai PT.Perkebunan Nusantara VIII (perempuan, 36 tahun, lama kerja 12 tahun)

3. Mengetahu seberapa kuat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja di PT.Perkebunan Nusantara.

1.4 Manfaat penelitian :

1. PT.Perkebunan Nusantara VIII

Dengan demikian ini diharapkan dapat disajikan bahan kajian atau masukan untuk pihak PT.Perkebunan Nusantara VIII dalam upaya melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja

2. Akademisi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan rekan-rekan mahasiswa serta menjadikan sebuah referensi bahan penelitan selanjutnya di bidang kepuasan kerja dan kinerja.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II KERANGKA TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori yang digunakan peneliti dalam penelitian.teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi dan jurnal yang dicantumkan baik dalam *footnote* dan daftar pustaka.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai rancangan penelitian, populasi, sampel, pengukuran variabel, skala pengukuran, validitas dan reliabilitas, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV PROFIL PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan informasi-informasi tentang organisasi dimana peneliti melakukan penelitian.

BAB V ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

Bab ini menjelaskan hasil perhitungan dan analisa hasil temuan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan serta peneliti memberikan saran untuk indikasi masalah yang ditemukan.